



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes
de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA

PONCE ALCOSER, Katherine Alejandrina

ASESOR

MG. POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan Walter

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Lima – Perú

2018



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a) Ponce Alvarado, Katherine Alejandrina

cuyo título es:

Leiderazgo transformacional, compromiso organizacional
en docentes de las instituciones educativas públicas,
de Arequipa, 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 1.3 (número)

Trase (letras).

Lima Norte 09 de Octubre del 2019.

[Firma]
PRESIDENTE

[Firma]
SECRETARIO

Dra. Rivera Salazar María Odolinda

Mg. Mendoza Chávez Guissela Vanessa

[Firma]
VOCAL

Mg. Cornejo Del Carpio Manuel Francisco



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A mis padres y a mi compañero de vida, Mercedes, Marcos y Jazz, gracias por el apoyo y motivación incondicional en los momentos más importantes de mi vida, siendo los pilares de mi futuro inspirándome para lograr todas mis metas y afrontar los retos de la vida.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por mi desarrollo profesional.

Al magíster Juan Pomahuacre por su asesoría profesional y por ser tan auténtico con cada uno de sus alumnos.

A mi mejor amigo André por el apoyo incondicional, como también al doctor Juan Kaneko y al doctor Luis Alberto Barboza que fueron muy gentiles en poder guiarme en algunas dudas.

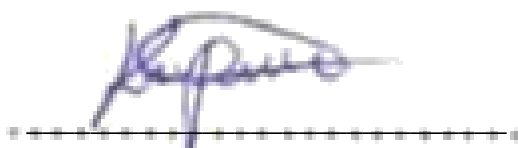
Declaratoria de autenticidad

Yo, Katherine Alejandrina Ponce Alcoser, con DNI: 47630172, estudiante de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018", declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de Octubre del 2018



Katherine Alejandrina Ponce Alcoser

DNI 47630172

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas de Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describe la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, la determinación del hipótesis y objetivo. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología del diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos, aspectos éticos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Katherine Alejandrina Ponce Alcoser

Índice

	Pág.
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos Previos.....	14
Investigaciones Internacionales.....	14
Investigaciones Nacionales.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.3.1 Liderazgo.....	18
1.3.2 Compromiso.....	20
1.3.3 Liderazgo transformacional.....	22
1.3.4 Compromiso organizacional.....	26
1.3.5 Relación: Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional	30
1.4. Formulación del problema.....	31
1.5. Justificación del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	31
1.6.1 Hipótesis general.....	31
1.6.2 Hipótesis específicos.....	31

1.7	Objetivo.....	32
1.7.1	Objetivo general.....	32
1.7.2	Objetivo específicos.....	32
II	MÉTODO.....	33
2.1	Diseño de investigación.....	33
2.1.2	Tipo de investigación.....	33
2.1.3	Nivel de investigación.....	33
2.2	Variables, Operacionalización.....	33
2.3	Población y muestra.....	34
2.3.1	Población.....	34
2.3.2	Muestra.....	35
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.5	Método de análisis de datos.....	38
2.6	Aspectos éticos.....	39
III	RESULTADOS.....	40
IV	DISCUSIÓN.....	44
V	CONCLUSIÓN.....	49
VI	RECOMENDACIONES.....	50
VII	REFERENCIAS.....	51
	ANEXOS	76

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población según edad y sexo.....	35
Tabla 2 Prueba de normalidad de liderazgo transformacional y compromiso organizacional.....	40
Tabla 3 Correlación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional.....	30
Tabla 4 Correlación de liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso organizacional.....	30
Tabla 5 Correlación de compromiso organizacional y las dimensiones del liderazgo transformacional.....	31
Tabla 6 Correlación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional según sexo y edad.....	31
Tabla 7 Niveles de las dimensiones de Liderazgo transformacional.....	32
Tabla 8 Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional.....	33
Tabla 9 Prueba Piloto Liderazgo transformacional.....	61
Tabla 10 Confiabilidad.....	61
Tabla 11 Baremos.....	61
Tabla 12 Prueba piloto Compromiso Organizacional.....	62
Tabla 13 Confiabilidad.....	62
Tabla 14 Baremos.....	62

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas. El tipo de estudio fue descriptivo-correlacional. Además, se trabajó una muestra de 124 docentes, cuyas edades se encuentran entre 30 y 65 años. Las escalas asignadas fueron: Liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin, que consta de 15 ítems y 5 dimensiones: Visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal; y por último el compromiso organizacional de Meyer y Allen, constituido por 18 ítems y 3 dimensiones: compromiso afectivo, continuo y normativo. Para determinar la relación de liderazgo transformacional y compromiso se realizó la prueba de normalidad, obteniendo como resultado estadístico no paramétrico. Por lo cual, se analizó la correlación entre las variables estudiadas mediante Rho de Spearman. Según los resultados obtenidos (Sig. < 0.001), se obtuvo una correlación significativa menor a 0.05, y un coeficiente de correlación 0,305 donde existe una correlación entre las variables de estudio. Por lo tanto, se indica que se obtiene una correlación directa promedio donde a mayor liderazgo transformacional, mayor es el nivel del compromiso organizacional.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, docentes.

ABSTRACT

This research has as objective to determine the relation between transformational leadership and organizational commitment in teachers of three public schools of Comas. The type of research was descriptive – correlational. Besides, the sample was constituted by 124 teachers, whose ages are between 30 and 65 years old. The scales were transformational leadership by Rafferty and Griffin that consists of 15 ítems and 5 dimensions: vision, inspired communication, intellectual stimulation, support leadership and personal recognition; and organizational commitment by Meyer and Allen, constituted for 18 ítems and 3 dimensions: affective commitment, continuous commitment and normative commitment. To determine the relation of transformational leadership and commitment, the normality test was realized and, as a result, it was nonparametric statistical. Whereby, the correlation between the two variables were analyzed by Spearman's Rho. According to the results ($\text{Sig.} < 0.001$), there was a significant correlation lower than 0.05, and a correlation coefficient 0.305 that demonstrates a correlation between the variables of this research. To conclude, it indicates that an average direct correlation was obtained where if there is a higher transformational leadership, there will be a higher organizational commitment.

Key words: Transformational leadership, organizational commitment, teachers

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Actualmente, para lograr el éxito en una organización, los trabajadores deben presentar características de un líder comprometido con su puesto de trabajo, de esta manera se puede garantizar el surgimiento de una empresa, así como de sus colaboradores.

Es de gran importancia considerar a los docentes; puesto que, son responsables de formar a los estudiantes a nivel personal y académico, con el fin de establecer las bases que ellos necesitarán para ser futuros profesionales. Cada docente debe presentar liderazgo y compromiso en su centro laboral, porque esas dos características son necesarias para estimular a un grupo u organización en metas compartidas.

A nivel internacional, la consultora Deloitte University de Estados Unidos, realizó una investigación en 106 países, donde se evidenció que las organizaciones cuentan con solo un 13% de trabajadores comprometidos y el 93% de las empresas no saben cuál es la manera correcta para que sus empleados desarrollen un buen compromiso. Por ello, el 86% de las empresas destacaron que el liderazgo es su principal preocupación. Por otro lado, el 50% de ejecutivos informan que están recibiendo apoyo para mejorar sus capacidades de liderazgo; sin embargo, solo el 6% de las empresas indican que su estrategia de liderazgo presentan buenas capacidades (Schatsky y Schwartz, 2015, p. 17 - 36 - 40).

En Australia se realizó un estudio en las 50 empresas, consideradas las mejores del mundo, indicando que estas instituciones cuentan con líderes que generan un buen clima laboral y satisfacción a los clientes; esto se da debido a que, los líderes de estas empresas han descubierto que el éxito de los trabajadores influye en el éxito de la empresa (Great Place To Work, 2016, p. 3).

En Latinoamérica, la función de los colaboradores debe estar bien organizada de tal manera que desarrollen un adecuado liderazgo y compromiso, logrando los objetivos de las instituciones a las que pertenecen. Tal es el caso de los trabajadores en las instituciones de República Dominicana, quienes deben orientar la elaboración de planes y proyectos, asimismo, ejercer un liderazgo transformacional en los procesos pedagógicos, ya que nos permite desarrollar habilidades, competencias y compartir conocimientos hacia otros colegas

fomentando el crecimiento y compañerismo. Por otro lado, cabe destacar que en Colombia se creó el programa rectores líderes transformadores, el cual consiste en fortalecer las habilidades de los directores para que ejerzan un liderazgo transformacional frente a sus docentes y posteriormente ellos hacia sus alumnos según la oficina de educación de américa latina y el caribe (OREALC, 2014).

A nivel nacional, el Perú tiene presente la importancia del trabajo que destacan los directivos y docentes en la formación de los estudiantes. Por ello, en el año 2017 aprobaron el Marco de Buen Desempeño del Directivo, el cual muestra la realidad en la que se encuentran los centros educativos de nuestro país. Dentro de los planteamientos se presenta el liderazgo pedagógico, el cual reúne e influye a los individuos para cumplir metas y objetivos compartidos; asimismo, evalúa el desempeño del personal, promueve el trabajo en equipo y supervisa planes estratégicos. En cambio, en el compromiso se busca mejorar la enseñanza de los profesores para obtener estudiantes mejor preparados día a día. Para poder conseguir este resultado tenemos que enfocarnos en dos acciones; en acompañar al educador constantemente y realizar reuniones para planificar los objetivos propuestos del ministerio de educación (MINEDU, 2017).

Martínez (2007, p. 79) refiere que el líder transformador en la gestión educativa es indispensable, ya que contribuye en el crecimiento de las potencialidades de los docentes, de este modo observamos que la influencia del líder en docente es el 91.5%, la motivación en el profesorado 93.5% y la estimulación del docente 96.1%; a su vez, determinaron ciertas características observadas como su autonomía, dominio de persuadir y apoyar en las diversas actividades beneficiando el vínculo interpersonal.

En el distrito de Comas, se aprobó el Proyecto Educativo Local (PEL) del 2011 hasta el 2021, debido a que los estudiantes no mostraban un buen desenvolvimiento escolar. Si el problema continúa impedirá el logro de un buen compromiso laboral, más aun, no se podrá mejorar la calidad en la enseñanza. Así mismo, la reflexión sobre la práctica docente no tendrá una visión compartida en la enseñanza, en consecuencia, conllevará a un urgente cambio de los agentes educativos, como los directivos. En efecto, generarán cambios en los docentes y estos, por inercia, en los escolares (seguidores). Debido a la percepción que se obtuvo al ingresar a los centros educativos, uno de los factores que resalto fue la envidia profesional entre compañeros. Tal es el caso de los educadores que presentan cargos

superiores obteniendo mayores conocimientos generando pésimas comunicaciones, falta de reconocimiento personal y, más aún, que exista la etiqueta entre ellos al llamarse creída o creído por parte de sus compañeros. No obstante, este dilema se generó por grupos de mujeres generando rumores dentro de su tema de conversación sobre otros colaboradores dañando su imagen laboral. Por ejemplo, si un docente logra destacar del resto y es ascendido a un buen puesto de trabajo, sus compañeros comentan entre ellos que hubo preferencia por parte de los directivos, ya sea porque son familiares o por otros medios. Pero podemos destacar que no presenta rotación de personal ya que, cuidan su trabajo evitando las sanciones con malas conductas o algún maltrato ante un estudiante, porque si fuera el caso serían despedidos o cambiados de institución.

Finalmente, en los grupos de varones se apreciaron que son más pausados con sus opiniones o tipos de jerarquías que existen dentro de su centro laboral siendo más amigables con sus compañeros e alumnos; además, se observó que los maestros fomentaron una buena relación con sus alumnos logrando generar confianza con ellos. Sin embargo, cuando los alumnos se exceden de confianza, dirigiéndose a sus superiores por medio de apodosos o burlas a sus apellidos, estos lo permiten y no existe el respeto y un orden. Es necesario mencionar que hay profesores que actúan de manera pasiva por no generar conflictos ni malos entendidos a sus estudiantes debido a que han generado incomodidades por parte de ellos hacia su persona, ya sea porque obtuvieron una mala calificación o algún regaño. En efecto, el docente debe recurrir a conversar con los padres de familia para no provocar graves problemas, se observó y se constató con los jefes directivos sobre las actitudes de los padres si demuestran o no compromiso en la educación de sus hijos. Por ende, uno de los objetivos principales del Proyecto Educativo Local es que en un futuro los docentes logren liderar y asumir compromisos para que la educación se dirija en el camino correcto con buenos profesionales, y que cada uno tome buenas decisiones para llegar al objetivo que se plantee (PEL, 2011, p. 14).

Para finalizar, cabe resaltar la importancia de analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los docentes de las tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, de esta manera se podrá contribuir a la mejora educativa y profesional.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Investigaciones internacionales

Khan, Rao, Usman y Afzal (2017), Karachi – Pakistán, realizaron un estudio sobre “El papel mediador de la satisfacción laboral entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional dentro de las pymes de Karachi”, cuyo propósito fue investigar el rol de la satisfacción laboral entre el líder transformacional y el compromiso organizativo de un grupo de empleados en Karachi. La población estuvo conformada por 190 trabajadores de la empresa SMEs, seleccionados bajo un muestreo fue no probabilístico. En este estudio emplearon el cuestionario de liderazgo multifactorial de Bass y Avolio para medir el liderazgo transformacional y el cuestionario de Haque y Aston para medir el compromiso organizacional. De los resultados obtenidos, se evidencio que la correlación del liderazgo transformacional y el compromiso normativo fue moderado ($Rho=0.53$ y $p<0.001$); asimismo, los resultados entre el compromiso continuo frente al liderazgo transformacional fueron $Rho=0.43$ y $p<0.001$. Además, las mujeres presentaron un mayor nivel de compromiso de continuidad. Esta investigación nos infiere que, la satisfacción laboral interviene drásticamente en la relación de estas dos variables en los trabajadores de la empresa SMEs de Karachi.

Duran y Castañeda (2015), Bogotá – Colombia, en su publicación “Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicio”, el cual tuvo la finalidad de explicar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y transaccional del líder con la actitud de asociar el aprendizaje de los individuos. En cuanto a su metodología, se basó en un diseño descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 150 trabajadores de 2 empresas de Bogotá. Para este estudio se utilizó el liderazgo multifactorial de Bass y Avolio y la escala de Compartir Conocimiento de Castañeda. Según los resultados, el 29% de los líderes presentaron un bajo nivel de liderazgo transformacional y transaccional. Sin embargo, el 40% de los colaboradores presentaron un alto nivel de liderazgo transformacional y transaccional demostrando que la expresión de Conducta por compartir conocimientos aumenta si el nivel de liderazgo transaccional de los líderes se incrementa. Como conclusión, existe relación entre el comportamiento de compartir conocimiento y el liderazgo

transaccional en los líderes, y los colaboradores se da una relación entre el liderazgo transformacional frente a la conducta de compartir conocimiento.

Porter (2014), Dakota del Sur – EEUU, elaboró un trabajo de investigación sobre “La relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las organizaciones sin fines de lucro de atención a largo plazo: la perspectiva de los trabajadores de atención directa”, cuyo propósito fue encontrar una relación entre las prácticas de liderazgo transformacional y compromiso organizacional entre trabajadores de atención directa, como las asistentes de enfermería, y servicios para las personas que necesiten a largo plazo. Cabe mencionar que el tipo de estudio fue correlacional cuantitativo. Además, la muestra para la investigación fue de 322 trabajadores de atención directa. En este estudio se utilizaron 2 instrumentos: Para medir el liderazgo transformacional se utilizó el inventario de prácticas de liderazgo y para determinar el compromiso organizacional se empleó la encuesta de compromiso de empleados modelo. Los resultados obtenidos nos indicaron que existe una varianza en el compromiso normativo y afectivo, 15.8% y 15.6% respectivamente, debido a la presencia del liderazgo transformacional. Como conclusión, este estudio demostró con evidencias claras que existe una relación entre el compromiso organizacional frente al liderazgo transformacional en trabajadores que brindan su atención a largo plazo.

Meza y Flores (2014), México, realizaron una investigación titulada “El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso”, el cual tuvo como objetivo averiguar si los docentes de dicha institución presentan características de un líder transformacional. Este estudio fue de tipo descriptivo – explicativo. La muestra estuvo compuesta por 98 educadores, cuya edad promedio es 30 años, de los cuales el 26.7% son hombres y el 77.6% son mujeres. Cabe mencionar que la mayoría de los trabajadores laboraron por más de 13 años en el ya mencionado colegio. Por otro lado, el instrumento utilizado fue el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial. De los resultados obtenidos, los componentes con porcentajes más elevados fueron los siguientes: El 80% de los profesores percibieron rasgos de consideración individual en su comportamiento. Además, el 44.7% presentaron características de la dimensión de liderazgo; estimulación intelectual frente a sus estudiantes. Por último, el componente inspiración presentó 89.5% en los trabajadores, siendo el más destacado en esta investigación. Por lo tanto, los educadores de este centro educativo ejercen el cambio demostrando altos rasgos de liderazgo transformacional hacia sus alumnos.

Ibrahim, Ghavifekr, Ling, Siraj y Azeez (2014), Sarawak – Malasia, desarrollaron un estudio sobre “Puede el liderazgo transformacional influir en el compromiso de los maestros hacia la organización, la profesión docente y el aprendizaje de los estudiantes”. Un análisis cuantitativo”, el cual tuvo dos objetivos principales. Primero, investigar el liderazgo transformacional que ejerce el director. Segundo, analizar la relación del liderazgo transformacional con el compromiso de los educadores. Cabe destacar que este estudio fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 1,014 educadores graduados y no graduados que laboran en 27 instituciones educativas del nivel secundario en Sarawak. El instrumento utilizado en esta investigación fue el ‘Cuestionario de liderazgo transformacional y compromiso docente’. Como resultado, se obtuvo que los profesores solo presentaron un 30.09% de las cualidades de los directores como líderes transformacionales. Asimismo, de manera general, el compromiso presentado en los maestros fue un promedio de 55.84%. Además, se obtuvo una correlación significativa ($r = 0.443$) entre el liderazgo transformacional y el compromiso presentado en ellos. Como conclusión, hubo una correlación parcial significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso del docente. También, el alto nivel de compromiso presente en los educadores demostró una elevada afiliación con la institución.

1.2.2. Investigaciones Nacionales

Nanfuñay (2017), Lima – Perú, realizó una investigación titulada “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017”, el cual tuvo como objetivo principal identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional. Además, la muestra estuvo conformada por 120 educadores de ambos sexos, cuyas edades se encontraban en un rango de 30 a 63 años. Los instrumentos utilizados fueron: la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos demostraron que, en el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, el rango más destacado fue el nivel promedio con un porcentaje de 59.2% y 64.2% respectivamente. Por otro lado, estas dos variables no estuvieron relacionadas debido a que presentaron una significancia mayor a 0.05 ($Rho=0.397$). Por ende, estas variables se desarrollan de forma independiente y no cuentan con algún vínculo.

Cabrejos (2015), Lima – Perú, realizó una investigación sobre “Compromiso organizacional según los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Cieneguilla”. Su objetivo principal fue conocer el nivel de compromiso organizacional en los profesores de los centros educativos del distrito de Cieneguilla. El tipo de estudio fue no experimental descriptivo y de corte transversal. Además, la muestra estuvo conformada por 100 educadores de los colegios estatales del distrito de Cieneguilla. Para este estudio, se utilizó un instrumento adaptado de Meyer y Allen (1997): el cuestionario con aptitudes tipo Likert y escala de opinión. De los resultados obtenidos, se puede destacar que el 63% de los trabajadores presentaron un nivel alto de compromiso organizacional. Asimismo, el 75% mostraron un nivel alto de compromiso normativo.

Talavera y Alemán (2014), Huaura – Perú, realizaron un estudio titulado “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. El tipo de estudio fue no experimental, correlacional y transversal. La población estuvo conformada por 110 profesores de dicha institución (Censal). El material empleado en esta investigación fue el cuestionario sobre el liderazgo transformacional de Antonia Quispe Huamán e Hilda Beatriz Vega Acuña y el cuestionario sobre compromiso organizacional de Alcocer Torres Rosa y Hostia Huamán Elizabeth. Se obtuvo como resultado general que el 63.6% de docentes distinguieron un alto nivel de liderazgo transformacional y compromiso organizacional. Asimismo, el liderazgo transformacional y el compromiso continuo presentaron un 55% de un nivel alto. Por otro lado, en cuanto a liderazgo transformacional y compromiso normativo, un 63.6% de docentes obtuvieron un nivel alto. Para concluir, existe una relación significativa entre ambas variables en docentes.

Minaya (2014), Callao – Perú, determinó el grado de relación “El liderazgo transformacional de los directivos de las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philps Previ ”. Esta indagación tuvo como intención buscar la correlación entre el compromiso organizacional de los educadores y el liderazgo transformacional de los directivos. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional. En la presente investigación se evaluó a 39 empleados entre docentes y directivos. Los cuestionarios utilizados fueron Multifactorial de liderazgo (MLQ.5x-Short) y el cuestionario sobre comportamientos hacia el compromiso

organizacional docente que cuenta con 27 ítems con tres dimensiones. En los resultados se obtuvo un nivel alto de liderazgo transformacional en docentes de 56.6%. De igual modo, un 38% ubican en nivel medio y un 5.4% en un nivel muy alto. Además, se logró un rendimiento de $r = 0.948$ que demuestra una alta relación positiva entre la variable liderazgo transformacional. Por otro lado, en el compromiso organizacional, los docentes mostraron un 40.7% de compromiso organizacional bajo y el 59.3% un nivel medio. Se concluye que a un menor nivel alcanzado de liderazgo transformacional se puede obtener un mejor compromiso de empleados.

Loza (2014), Tarapoto - Perú, elaboró un trabajo de investigación sobre “Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar”. El objetivo principal fue encontrar una relación entre los estilos de liderazgo, transformacional, transaccional y laissez faire, frente al compromiso organizacional en educadores de dicha institución particular. La muestra estuvo conformada por 100 profesores que llevan entre 2 o 3 años de servicio (Censal). Para esta investigación, se aplicó el cuestionario de estilo de liderazgo protocolo (CELID) para medir los diferentes estilos de liderazgo. Además, se utilizó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos demostraron que los líderes transaccionales fue el más predominante con 44%, el 32% estilo transformacional y 24% el estilo laissez faire. El compromiso organizacional más predominante fue el “afectivo” con un 56%, 26% compromiso continuo y 16% compromiso normativo. Podemos concluir, basado en los resultados, que existió una gran correlación entre el compromiso organizacional y el liderazgo transaccional en los maestros de la institución educativa ya mencionada.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Liderazgo

Dentro de la teoría del comportamiento organizacional, Gordon nos refiere que las conductas organizacionales llegan a ser una disciplina que estudia los actos y actitudes de cada individuo dentro de las organizaciones que pertenezcan, es decir, estudia las conductas y capacidades que tienen los trabajadores para que la empresa llegue a tener grandes logros. Sin embargo, una de las actitudes importante es el liderazgo (Alles, 2007, p.19).

Para Mischel en el año 1988, el liderazgo representa patrones diferentes de conducta, incluyendo pensamientos y emociones que se manifiestan en la adaptación de cada persona ante las situaciones que se le presente en la vida (Gómez, 2008, p 166). A su vez, Robbins y Judge (2009, p.385), expresan que es la aptitud del individuo para influir en un grupo y lograr objetivos. El liderazgo se complementa de muchas formas, siendo utilizadas para una gran diversidad de propósitos. Por otro lado, para Lussier y Achua (2011, p.20), es muy importante, puesto que, determina el éxito de las profesiones, en lo personal y el destino de las empresas por la eficacia del comportamiento de los líderes, siendo así un liderazgo decisivo. Es decir mientras exista un buen líder se incrementa la productividad y se desarrolla un profesionalismo personal como laboral.

Teoría de la inteligencia emocional

Goleman (1999, p.51), refiere que es un papel principal de los líderes desarrollar un buen sentimiento en aquellos que guían. Esto sucede cuando un líder genera un ambiente de positivismo que libera lo mejor de las personas. Además, menciona que el primer estudio del liderazgo es emocional, logrando introducir un nuevo concepto llamado “Liderazgo Primordial”. Este concepto hace mención a la inteligencia emocional, ser inteligente acerca de las emociones, ya que influye bastante para el éxito del liderazgo.

Enfoque centrado en la persona

Seelbach (2013, p.59) refiere que la teoría Rogeriana menciona que el ser humano se encuentra en constante cambio y se debe adecuar a las circunstancias en las que vive. Esta adaptación va a depender de la aptitud que tenga de aprender de las experiencias que ha vivido. Asimismo, indica que esta aptitud de adaptación es parte del individuo y se denomina “tendencia actualizante”, la cual significa que todos los seres vivos tienen una motivación de crecimiento y de supervivencia de manera innata hasta llegar a un grado de autorrealización. A pesar de ello, esta teoría especifica que la atención se dirige hacia el ser humano como parte principal de su propio desarrollo.

Enfoque social cognitivo

Es la aptitud del líder para adecuar su esfuerzo al de los seguidores. Esto quiere decir que los subordinados participan activamente junto con el líder durante el proceso

concentrándose en sus propias destrezas, entornos y progresos. El líder reconoce las variantes del ambiente que dominan su conducta trabajando con los seguidores para investigar el conjunto personalizado de entornos que regulan las acciones de los seguidores. El líder y sus seguidores intentan descubrir de manera grupal las formas que les ayuden a guiar sus actitudes personales para desarrollar y mejorar los productos finales de la empresa. Cabe destacar que el líder mejora la virtud de sus seguidores gracias a la persuasión, el modelaje y la realimentación positiva. En efecto, los seguidores logran fortalecer la efectividad del liderazgo (Chiavenato, 2009, p.364),

1.3.2 Compromiso

El concepto del compromiso es un factor del estado del ser en el que un individuo se ve obligado por sus acciones, las cuales influyen en las creencias que sostienen las actividades de su propia participación (Salancik, 1977, p.62).

Enfoque Inteligencia emocional

Chiavenato (2009, p.342) nos indica que dentro de la teoría de Goleman sobre la inteligencia emocional, resalta que la energía emocional, definido como compromiso, nobleza, voluntad y responsabilidad, es muy importante para la eficacia y productividad de una organización. Por otro lado, el concepto de capital intelectual, una de las dimensiones del conocimiento y de los actos del ser humano, puede ser beneficiado al integrar el concepto de capital emocional a la dimensión afectivo-intuitivo y emotivo. En la definición de capital emocional se menciona las conductas de compromiso, nobleza, aprecio, identificación y la aptitud de amar del ser humano como fuerza para cambiar el mundo

Teoría social cognitiva

Salanova y Schaufeli (2004, p.4) refieren que Bandura indica que, el compromiso es como un motor y motivo de la actitud motivadora y se deriva de altos niveles de autoeficacia en las personas. Esta teoría menciona que la autoeficacia brinda al individuo una característica de automotivación ya que, como resultado de la auto-observación de las propias competencias, la persona se propone objetivos que a su vez promueven el esfuerzo, el enfoque a nuevos objetivos y la perseverancia en el tiempo.

Teoría de los valores

Schwartz en su teoría señaló la relación que existe entre los valores con el compromiso ya que los valores de cada persona sirven de apoyo al momento de la toma de decisiones. Primero, el individuo define la situación en la que se encuentre en función del valor que influyen sus metas y objetivos vitales. En efecto, generan un curso de acción que dependen del tamaño que alcance ese valor y conllevará al comportamiento y a la toma de decisiones. Es importante entender la importancia de los valores al momento de relacionarlo con el compromiso de la persona (Ruiz de Alba, 2013, p.69).

Teoría de la jerarquía de necesidades

Robbins y Judge (2009, p.176) establece que dentro de la teoría de Abraham Maslow, existen necesidades que ocupan un lugar importante en los seres vivos comenzando desde la más básica hasta la transcendencia, planteando la jerarquía de las necesidades, el cual nos indica que, dentro de cada individuo existe una jerarquía que está conformada por cinco categorías, las cuales son las siguientes:

- Fisiológicas: Dentro de esta jerarquía se encuentra el hambre, sed y otras necesidades corporales, es decir, nos mantienen al organismo con vida.
- Seguridad: Está conformado por la protección contra los daños físicos o emocionales. Sin embargo, se liga con el liderazgo y compromiso, es decir, cuando las necesidades fisiológicas se encuentran cubiertas en su mayoría están satisfechas, continúa las necesidades de seguridad, que se refiere a la protección, la estabilidad y el abrigo o refugio generando la confianza de uno mismo.
- Sociales: es requerimiento social, amigos y familia que forman parte esencial de estas necesidades.
- Estima: Se conforma en factores de estimación internos como el respeto de si, la autonomía y el logro, el reconocimiento y la atención. Está ligado al liderazgo, es decir, está relacionado con sentirse querido buscando el afecto de otros.

- Autorrealización: Esta última jerarquía, trata sobre el impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser. Se incluye el crecimiento y el desarrollo del potencial propio.

1.3.2 Teoría del liderazgo transformacional según Bass y Avolio

Según Bass y Steidlmeier, en los años 1999, señalaron que el liderazgo transformacional es un enfoque contemporáneo que destaca las bases morales del liderazgo, porque tiene presente los valores que demuestran el líder y el reconocimiento explícito del otro. Se inicia a finales de los años sesenta como una propuesta para enriquecer la efectividad del liderazgo transaccional, cuya base era las transacciones que existen entre un líder y sus seguidores. El liderazgo transformacional comenzó a ser percibido como un complemento al liderazgo transaccional al centrarse en el progreso de los trabajadores. En 1985, Bass indica que el liderazgo transaccional es un requisito fundamental para lograr el liderazgo eficaz. Cuando esto se consigue, se desarrollará la aptitud y dedicación de los trabajadores (Páez, Rincón, Astudillo y Bohórquez, 2014, p. 27).

Bass y Avolio (1994, p.61) indican que los líderes transformadores se enfocan más en trabajar con seguidores y colegas que establecen intercambios o acuerdos simples, actuando de manera exitosa para obtener resultados superiores.

Bass (1985, p.79) describe al liderazgo transformacional como un agente motivador que produce cambios positivos en los seguidores y en la empresa promoviendo la nobleza, confianza, respeto mutuo y admiración. El líder transformador, para obtener resultados favorables en las metas planificadas, trabaja con los seguidores enfocándose en las metas de la organización y del grupo mediante la toma de conciencia y la importancia de la labor activando sus necesidades superiores como la autorrealización.

Por otro lado, Bass y Avolio durante los años de 1990 y 1993, refieren que esta propuesta fue reflejada en el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) siendo una de las primeras y de las más trabajadas. Los autores nos refieren que el líder debe mostrar y presentar un conjunto de actitudes específicas, conocidas como dimensiones del liderazgo transformacional. A continuación, se explicara brevemente estas 4 dimensiones:

- La *influencia idealizada (carisma)* es un componente importante en el desarrollo transformacional. El líder transformacional genera un poder motivador y un fuerte lazo emotivo en sus seguidores gracias a su llegada auténtica.
- La *motivación inspiradora* está relacionada con el carisma. La inspiración define el modo en que el líder transmite el mensaje a sus seguidores de manera muy apasionada y entusiasta. Este mensaje puede ser una meta o una buena opción que cambie la situación actual de las cosas.
- La *consideración individual* es un componente que explica el papel del mentor asumido de manera constante por los líderes transformacionales. El líder considera a sus seguidores como individuos y los apoya en sus problemas y necesidades.
- La *estimulación intelectual* explica un pensamiento creativo y novedoso que esta fuera del contexto del líder. El líder inspira a sus seguidores proponiendo pensamientos novedosos e ingeniosos que les haga debatir sus creencias para resolver problemas de la manera más creativa posible (D'Alessio, 2010, pp.60-61).

Por otro lado, Rafferty y Griffin (2004, pp.331-333) nos indican que el liderazgo motiva a los seguidores para que logren un rendimiento que supere las expectativas, cambiando así las actitudes, creencias y los valores en lugar de simplemente obtener el cumplimiento. No obstante, se realizó una investigación acerca de esta variable y los autores añadieron una dimensión más. Finalmente se obtuvo un total de 5 dimensiones basándose en la teoría Bass y Avolio, las cuales son las siguientes:

- La primera dimensión es *visión*, la cual es la definición de una expresión enfocada al futuro basándose en los valores de la institución.
- La segunda dimensión es *comunicación inspiracional*, es aquel dialogo que llega con mensajes positivos sobre la organización construyendo la motivación y la confianza.
- La tercera dimensión es *estimulación intelectual*, es aquel que promueve el interés de los empleados a pensar en los problemas de manera diferente estimulando lo positivo.

- La cuarta dimensión es *liderazgo de apoyo*, es aquel líder preocupado por sus seguidores que siempre está pendiente de sus necesidades.
- La quinta dimensión es *reconocimiento personal*, el cual se refiere a recompensar al empleado con elogios y reconocimientos por su esfuerzo y logro de metas específicas.

Dicho esto, observamos que el desarrollo organizacional nos refleja una influencia de un líder transformador que responde de manera emocional elevando la autoestima de sus seguidores continuamente y logran cambiar sus actitudes. Básicamente, los líderes transformadores son conscientes de la importancia que tiene su trabajo para lograr óptimos resultados en la empresa. Asimismo, el líder guía y encamina los intereses personales de sus seguidores hacia los intereses de la organización y logran elevar el nivel de las necesidades superiores de ellos (Kaufmann, 1997, p.166).

D'Alessio (2010, p.60) explica que Burns en el año 1978, manifiesta que el liderazgo transformacional se presenta cuando uno o más sujetos se implican con otros logrando que los líderes y los seguidores aumenten sus valores y sus niveles de motivación. Por otro lado, es visto como el liderazgo "Positivo" siendo proactivos pretendiendo enriquecer e innovar el desarrollo individual, como también en el desarrollo de grupo y organizacional para que no quede en esperanzas.

Lussier y Achua (2005, p.335) refiere que weber durante el año 1947, indica que el liderazgo transformacional se define como el diseño particular de liderazgo que se desenvuelve a través del establecimiento de vínculos psicológicos y sociales del líder con los seguidores; este tipo de líder es además revolucionario, trascendente y suele romper con las tradiciones.

Característica de un líder:

Fischman (2009, p.69), manifiesta que un buen líder tiene ciertas conductas que resalta lo siguiente: predica con el ejemplo, reconoce el logro del equipo. brinda responsabilidades y confía en que trabajaran de forma correcta, delegando a la persona indicada siempre y cuando mantiene la responsabilidad de los actos, mantiene una buena comunicación, valora y respeta la creatividad e iniciativa, alienta en los empleados a desarrollarse personalmente, afrontar los desafíos que constantemente presentan es cuando el individuo se capacita y

capacita a los demás. Sin embargo, los malos líderes se identifican siendo: manipuladores, egocéntricos, baja autoestima que intenta ocultar alardeando de su autoridad, necesitan sentirse valorados, rechazan y desprestigian a los compañeros que puedan destacar por sus habilidades, ya que sienten que son una amenaza y solo se preocupan en su posición y poder.

Ventajas del liderazgo

Fischman (2005, pág. 17) indica que según Bass y Avolio, las ventajas del liderazgo transformacional son importantes, ya que tienen un impacto a la autoestima, la afiliación y la seguridad de los seguidores. Así mismo, hacen que sus seguidores se sientan seguros de sí mismo y parte del grupo. Por otro lado, incrementa el rendimiento de los trabajadores, también tiene un impacto positivo en las reacciones psicológicas y emocionales de los seguidores, por lo que genera un buen desempeño en el trabajo y pueden responder a la complejidad organizacional, es decir que son capaces de adaptarse a lo que la organización les requiere, aumentando su eficiencia y su eficacia.

Competencias de un líder:

Fischman (2000, pp.185-214) establece cuatro pilares que deben tener los líderes por competencia, las cuales son:

- La innovación por lo cual el líder inicia por romper paradigmas, generando preguntas nuevas a través de un cambio.
- La motivación inspiracional, es aquel líder que te motiva, generando una percepción positiva del valor del trabajo, causando que tomen conciencia el por qué pertenecen al grupo.
- La preocupación por el prójimo, es tan especial y necesario que el líder esté atento al grupo que lo acompaña teniendo en cuenta sus necesidades y colabore con ellos.
- Por último tenemos la coherencia, siendo la pieza fundamental ganándose el respeto de los demás porque es cuando uno hace lo que dice y dice lo que hace.

Importancia del Liderazgo Transformacional

El valor de la importancia del liderazgo transformacional se dio durante los últimos años, siendo de este modo; que las organizaciones han cambiado el concepto sobre un líder. Ahora se busca una preparación diferente para satisfacer las exigencias tanto de la compañía como del trabajador. El líder exitoso será aquel individuo que conoce a su personal tanto en características personales y sus habilidades; como también, saber cuáles son sus debilidades para poder trabajar en ellas y conseguir mejores resultados en la empresa. Además, cuando se cumplen los objetivos establecidos, se deben buscar nuevas oportunidades para proponerse nuevos retos enfocando su visión más allá de lo esperado. Todo lo mencionado es importante para el desarrollo, progreso y la cultura de la organización, ya que cuando los líderes presentan dichas características de trabajo, la productividad aumentará y el desempeño de la empresa en el mercado laboral continuará avanzando satisfactoriamente (Noriega, 2008, p.28).

El liderazgo transformacional es una actitud muy importante para todo aquel que desea prender metas con riesgo, por lo cual es una de esas características que el profesor como agente de cambio debe influenciar en las personas, en este caso a los estudiantes para que se esfuercen voluntariamente y entusiastamente en la consecución de las metas o tareas establecidas (Cardona y Wilkinson 2010, p.180).

1.3.4 Teorías del compromiso organizacional de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1991, p. 62) nos explican que el compromiso organizacional es una fase anímica, espiritual e interior que se une al individuo con la corporación.

Meyer y Herscovitch (2001, p. 302) definen al compromiso organizacional como un estado interior que se enlaza a los individuos con la empresa y la participación que tienen para decidir si desean continuar en ella. De esta manera, los trabajadores más comprometidos son los más probables en continuar en la organización que los colaboradores que no presentan compromiso. Asimismo, brindan unos conocimientos del compromiso organizativo fraccionado en tres componentes, los cuales son la necesidad, el deseo, y el deber de pertenecer en la empresa.

A continuación, presentamos las dimensiones del compromiso organizacional:

Los autores sugieren tres componentes sobre el compromiso, los cuales se explicarán brevemente a continuación:

Primero, **el compromiso afectivo** (deseo) es la identificación y la colaboración de los empleados hacia la organización porque ellos desean y quieren seguir cooperando. A su vez, este componente tiene una afinidad emocional, el sentirse involucrado en las actividades de la organizacional.

Así mismo, determinaron los elementos que influye de manera negativa en el mismo: tenemos las características personales como la edad, sexo y experiencia, como también el tipo de organizacional como las percepciones de los trabajadores, políticas empresariales. Además que se debe tener en cuenta el nivel de autonomía y la participación en tomas de decisiones.

Segundo, **el compromiso continuo** (necesidad) nos manifiesta que los colaboradores continúan en la organización porque ellos saben las consecuencias que pasarían si deciden irse, mostrando así un compromiso continuo. Sin embargo, mantienen un vínculo de permanencia con la organización porque se basa en la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo, por lo que este conserva la idea que sus oportunidades fuera de la empresa serán mínimas.

Por último, **el compromiso normativo** (deber) genera la sensación de obligación en los empleados para continuar en la organización, porque ellos sienten que deberían continuar en ella. Al mismo tiempo, Meyer y Allen explican que debemos considerar la importancia de estos tres componentes de manera conjunta. Asimismo, no deberíamos clasificar cada uno en un tipo particular debido a que un empleado podría presentar dos componentes o incluso hasta los tres. Sin embargo, los trabajadores con un alto grado de compromiso normativo ejercen sentimiento de pertenencia hacia su empleo, ya que consideran deberle la oportunidad de darle trabajo o alguna recompensa (Meyer y Allen 1997, pp.11-13)

Ventajas del compromiso organizacional

El compromiso organizacional es una conducta hacia el trabajo con efecto en el comportamiento organizacional que consiste en la colaboración de un empleado y su identidad con la organización, el cual se caracteriza por lo siguiente:

Primero, el apoyo y aceptación de los valores y objetivos de la empresa. Segundo, la aptitud de producir un esfuerzo importante a favor de la empresa. Por último, el anhelo de permanecer o mantenerse en ella. El compromiso va mucho más allá de la lealtad y llega a la aportación activa en el logro de cada una de los objetivos de la organización siempre y cuando considere una actitud hacia al trabajo más amplia y una satisfacción que favorezca a la empresa, es decir, que se convierta en algo más estable que la satisfacción. Cabe destacar que, el compromiso se fortalece gracias a que los trabajadores crean un lazo muy fuerte con la organización, como también con sus compañeros de trabajo, ya que comparten las mismas horas durante el día. Asimismo, la antigüedad en el trabajo genera ventajas que tienden a crear conductas de trabajo favorables. Por otro lado, un trabajador se vincula mucho más a su empleo actual, debido a que las oportunidades en el campo laboral disminuyen con el pasar de los años (Hellriegel y Slocum, 2004, p.54).

Desventaja del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997, p.13) refieren que los factores que afectan el nivel del compromiso es cuando las organizaciones están en proceso de cambios para poder alcanzar metas propuestas, la globalización es el principal cambio que se está dando, surgiendo la competencia, el reinventar los negocios y no atribuir a los empleados como son parte de trabajo, sino como un cargo dentro de ella. Por ello, los trabajadores no estarán dispuestos a sentirse apegados a la organización, sino que buscan permanecer en ellas hasta que puedan satisfacer su interés personal.

Así mismo, Mowday define que el compromiso organizacional en sus inicios era visto de manera global. Cuando el empleado realizaba sus labores dentro de la empresa, su nivel de compromiso era apreciado por medio de dos enfoques: el compromiso de comportamiento y el compromiso de actitud. El primero trata sobre el proceso en el cual los empleados buscan maneras para identificarse con la empresa en que trabajan. El segundo se enfoca en el proceso en el cual los trabajadores analizan su relación con la empresa, averiguando si sus objetivos y valores son los mismos que el de la organización (Meyer y Allen, 1997, p.14)

Por otro lado, el apego psicológico de un trabajador con la empresa puede justificarse en tres fundamentos independientes:

- Cumplimiento o participación instrumental para recompensas extrínsecas específicas.
- Identificación o participación basada en un deseo de afiliación.
- Internalización o participación basada en la congruencia entre valores individuales y organizacionales (O'Reilly y Chatman, 1986, p.493).

Importancia del compromiso organizacional

La importancia es que disminuya el absentismo laboral, ya que un trabajador comprometido con la empresa no falta a su trabajo de manera constante. Por efecto, se logra incrementar la disponibilidad de fuerza laboral (Chiavenato, 2009, p.12).

Ramos (2005, p.11) en su estudio con docentes, logró percibir que un grupo de docentes presentaban altos indicadores de compromiso, el cual se vio reflejado en los alumnos, ya que estos obtuvieron el nivel alto de desempeño académico. Es decir, los alumnos que obtuvieron buenos resultados cuentan con docentes comprometidos.

Doug y Fred (2006, p.13) manifiestan que el éxito de la organización necesita desafíos, la cual es la pieza primordial de ejecución continua de la inteligencia humana, descrita como la capacidad psicológica para determinar principios humanos, donde deben ejecutarse los valores de cada persona.

Peters y Waterman (1982, p.28) hablan del éxito de una empresa, como el resultado de mantener a la empresa comprometida, donde su principal característica es tener una visión compartida, la cual tiene como objetivo incrementar la producción a través de los trabajadores, esto fortalecería a la organización con un compromiso de gran impacto, sin embargo, con el compromiso ausente de los colaboradores de la empresa no se podría realizar de forma continua y segura.

Allport (1943, p. 472) refiere que el nivel de un colaborador comprometido con su trabajo, muestra indicadores como pueden ser el reconocimiento, respeto a sí mismo, la independencia para tomar decisiones y formar una autoimagen. Por otro lado, Gibson, Ivancevich y Donnelly (1994, p.64) establecen que para los trabajadores que tienen un alto nivel de compromiso demanda menos tiempo a ser observados y actúan con mucha

confianza, ya que asumen sus responsabilidades como pieza clave para la llegar al objetivo y metas.

1.3.5 Relación: Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional:

Podsakoff, MacKenzie, y Bommer (1996, p. 395) indicaron que el compromiso organizacional es un resultado importante del liderazgo transformacional porque su relación puede diferir entre los componentes del compromiso; como ejemplo tenemos, los líderes transformacionales, que promueven el surgimiento del compromiso afectivo, ya que utilizan apelaciones emocionales y crean una visión contundente que facilita la identificación de los empleados con la organización y su respectiva participación en ella. Asimismo, indicaron que el líder transformacional demuestra sentido de ética, integridad y consideración por las necesidades de sus seguidores. En consecuencia, inculca sentimientos de respeto y lealtad en ellos promoviendo así el compromiso normativo.

En el caso del compromiso de continuidad, McGee y Ford (1987, p. 640) indicaron que este se divide en dos subcomponentes, estos son el compromiso de sacrificio percibido, el cual se asocia con los problemas que traería abandonar la empresa, y el compromiso de pocas alternativas, el cual está ligado a la permanencia en la organización debido a escasez laboral. Por lo que, Gillet y Vandenberghe (2014.p. 325) indicaron que el liderazgo transformacional está relacionado positivamente con el compromiso, porque los líderes transformacionales crean condiciones positivas que los seguidores lo perciben como ventajas valiosas generando una sensación de pérdida en caso de irse de la empresa.

Izquierdo (2005,p.602) menciona según la teoría de Martin y Kliegel (2004) que el desarrollo de la edad adulta tiene diferencias manifestándose en varios sentidos, como; competencias de manera estable, positiva o negativa; puesto que, las competencias personales trascurren a distintas velocidades y en su interacción produciendo autonomía o bienestar, ya que, el interés se enfoca en la persona adulta como en sus recursos, sus metas relacionadas con la exigencia específica de la edad, evolución personal como profesional para alcanzar los objetivos.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas; ya que, se evidenció que en nuestro medio existe escasa información sobre el tema. Sin embargo, existen evidencias claras de su presentación en el ámbito laboral que afecta a nivel personal, social, emocional y profesional. Por ello, es de gran importancia realizar esta investigación, ya que constituye un aporte teórico al conocimiento del liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

Por otro lado, esta investigación sirvió como herramienta de análisis de esta problemática social, el cual, una vez identificado, se procedió a medir un impacto en el desempeño para así conseguir mejoras en el ambiente laboral y al individuo en su aspecto personal como profesional.

Por último, es importante porque se conoció la relación existente entre las variables estableciendo planes de acción con los involucrados para favorecer y fortalecer el liderazgo y el compromiso en el trabajo profesional, también se fomentó nuevas estrategias para brindar un mejor rendimiento en el liderazgo transformacional, mejorando a su vez el compromiso organizacional. Finalmente, es de suma importancia porque se podrá utilizar la información en futuros trabajos considerando los datos de la población en docentes en nuestra actualidad.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

H1: Existe correlación directa y significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicos

H1: Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas.

H2: Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas.

H3: Existe correlación directa y significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, según sexo y edad.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivos General

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

O1: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.

O2: Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.

O3: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018, según sexo y edad.

O4: Describir el nivel de liderazgo transformacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.

O5: Describir el nivel de compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación se realizó bajo un diseño no experimental; puesto que, no realizó la manipulación de las variables, por el contrario, se observó el fenómeno presentado en un contexto natural. Asimismo, es transversal porque solo se tomó el estudio en el año presente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.126).

2.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo descriptivo – correlacional, ya que se describió y se caracterizó la dinámica de cada una de las variables de estudio. Además, se tuvo como propósito conocer la relación entre las variables en un contexto en particular (Hernández et al., 2014, p.126).

2.1.2 Nivel de investigación

La investigación fue de nivel básico porque se abordó netamente en la búsqueda del marco teórico con la finalidad de demostrarlo como un modelo explicativo frente a una realidad (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.91).

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: liderazgo transformacional, es definido por Bass (1985, p.79) como un agente motivador que produce cambios positivos en los seguidores y en la empresa promoviendo la nobleza, confianza respeto mutuo y admiración. El líder transformador, para obtener resultados favorables en las metas planificadas, trabaja con los seguidores enfocándose en las metas de la organización y del grupo mediante la toma de conciencia y la importancia de la labor; activando sus necesidades superiores como la autorrealización.

Definición operacional: definido por los puntajes conseguidos en la escala de liderazgo transformacional de Luis Dávalos - Perú (2014, p. 4), siendo los niveles de calificación desde rara vez o nunca, pocas veces, a veces, muchas veces, y con mucha frecuencia. Asimismo, la prueba presenta cinco dimensiones: 1: Visión con los ítems 1, 2, 3. 2: Comunicación inspiradora con los ítems 4, 5, 6. 3: Estimulación intelectual con los ítems 7, 8, 9. 4:

Liderazgo de apoyo con los ítems 10, 11, 12 y 5: Reconocimiento personal con los ítems 13, 14, 15.

Escala: ordinal

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: compromiso organizacional, es declarado por Meyer y Herscovitch (2001, p. 302) como una fase psicológica que caracteriza la relación que tiene los colaboradores con la organización y tiene la participación para la decisión de continuar en la institución. Así, los individuos comprometidos son los más probables en permanecer en la organización que los empleados que no presenten compromiso.

Definición operacional: definido por los puntajes conseguidos en la escala de compromiso organizacional de Angélica Santisteban – Perú (2017, p. 25), siendo los niveles de calificación totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, levemente en desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, levemente de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo. Además la prueba presenta tres dimensiones: 1: Afectivo con los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6. 2: Continuidad con los ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 3: Normativo con los ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18.

Escala: ordinal

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

La población estuvo constituida por docentes del nivel secundaria que laboran en las siguientes tres instituciones educativas públicas de Comas del UGEL 04, las cuales fueron: N°2048 José Carlos Mariátegui con un total de 44 docentes, N°2026 Simón Bolívar con 35 docentes, y por último N°2022 Sinchi Roca con un total de 45 docentes. Por lo tanto, se obtuvo un total de 124 docentes de ambos sexos que se encuentran en el rango de 30 a 65 años de edad.

Tabla 1

Distribución de la población según edad y sexo

Edades	Masculino	Femenino	Total
De 30 a 39 años	15%	29%	44
De 40 a 49 años	12%	23%	35
De 50 a 65 años	18%	27%	45
Total	45%	79%	124

En la tabla 1, podemos visualizar la cantidad de participantes según sexo y edad de los docentes, considerando un total de 124 docentes de las tres instituciones educativas públicas de Comas.

2.3.2 Muestra

Para la selección de la población, se realizó la muestra censal; puesto que, se obtuvo información de todos los docentes de las tres instituciones educativas públicas de Comas (Arias, 2012, p.33).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

Arias (2012, p.67) refiere que las técnicas son la forma del como evaluaremos o recogeremos una información de un objeto o individuo la cual puede ser a través de observación, encuestas, etc.

Técnica Electrónica: Se recopiló información virtual para organizar y redactar los antecedentes nacionales e internacionales.

Encuesta: Para recopilar información de campo sobre la base de los instrumentos correspondientes.

Instrumentos de recolección de datos:

a) Escala de liderazgo transformacional

Ficha Técnica:

Nombre de la Prueba	: Escala de liderazgo transformacional
Autor	: Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin
Año	: 2004
Estandarizado por	: Luis Dávalos Zevallos – Perú
Años	: 2014
	Población adaptada: Villa el salvador, docentes básicas
Finalidad	: Evaluar los Niveles de liderazgo transformacional
Administración	: Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	: 10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación	: Adultos
Materiales	: Protocolo y hoja de calificación.
Total de ítems	: 15
Dimensiones	: Visión, comunicación inspiradora, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal.
Normas de calificación	: Se interpreta bajo categorías
Escala	: Tipo Likert

Validez y confiabilidad

En la validez de contenido del instrumento de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin (2004) se consideró el criterio de diez jueces especialistas y se realizó un análisis según la prueba binomial y los resultados obtenidos fueron menores a 0.05. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula afirmando la concordancia entre los jueces cumpliendo así con las expectativas. Por lo tanto, la prueba conformada por 15 ítems, tiene una validez de contenido.

En la confiabilidad Rafferty y Griffin (2004) hallaron el Alfa de Cronbach (α) de cada dimensión. Primero, la subescala visión tiene un α de 0,820. Además, la subescala estimulación intelectual posee un α de 0,840. También, la escala de comunicación

inspiradora presenta un α de 0,880. Asimismo, la subescala liderazgo de apoyo resulta con un α de 0,950. Por último, la subescala de reconocimiento personal obtiene un α de 0,960 (Dávalos, 2014, p. 5).

Prueba Piloto

Para la siguiente investigación se realizó una prueba piloto en docentes de una institución educativa pública de San Juan de Lurigancho. Primero, se realizó la validez de contenido por criterio de jueces. Para corroborar, se aplicó el método V-Aiken donde participaron 61 docentes donde se logró obtener un puntaje mayor o igual a 0.80 a 1 por cada ítem, lo cual indicó que existe una adecuada validez. También, a través de la prueba piloto, se obtuvo la prueba de Alfa de Cronbach con una consistencia interna de 0.878 con un total de 15 ítems. Finalmente, se observaron cinco categorías a través de la baremación interpretadas por puntajes directos.

b) Escala de compromiso organizacional

Ficha Técnica:

Nombre de la Prueba	: Escala de compromiso organizacional
Autor	: Meyer y Allen
Procedencia	: EE.UU
Año	: 1997
Estandarizado por	: Angélica Yobana M. Santisteban Lavado – Perú
Años	: 2017
	Población Adaptada: Trujillo en policías
Finalidad	: Evaluar los niveles de compromiso organizacional
Administración	: Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	: 15 minutos
Ámbito de aplicación	: Adultos
Materiales	: Protocolo y hoja de calificación.
Total de ítems	: Consta de 18 ítems, de los cuales hay 3 grupos con 6 cada uno.
Dimensiones	: Componentes afectivo, continuo y normativo.
Normas de calificación	: Se interpreta bajo categorías
Escala	: Tipo Likert

Validez y confiabilidad:

En la validez de contenido del instrumento del compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith en (1993), aprobaron la prueba mediante análisis factorial confirmatorio en 18 ítems, el cual presenta cargas factorial confirmatorio con valores que fluctúan entre 0.410 a 0.749 en el componente afectivo, 0.459 a 0.700 en el componente de continuidad y entre 0.580 a 0.735 en el componente normativo, siendo todas significativas ($p < 0.05$).

La confiabilidad se evaluó mediante consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach para las tres dimensiones. Primero, el afectivo presenta un α de 0.85. Segundo, el continuo tiene un α de 0.83. Por último, el normativo adquiere un α de 0.77. En el año 1997, Meyer y Allen mencionan que en su estudio, desarrollado en 1996, validaron la confiabilidad de su instrumento a través del índice de alfa de cronbach encontrando un coeficiente de confiabilidad de 0.85 en afectivo, 0.79 en continuidad 0.79 y 0.73 en normativo (Santisteban, 2017, p. 29).

Prueba Piloto

Para la siguiente investigación se elaboró una prueba piloto en docentes de una institución educativa pública de San Juan de Lurigancho. Primero, se realizó la validez de contenido por criterio de cinco jueces, para corroborar los ítems. Se utilizó el método V-Aiken donde participaron 61 docentes donde se logró obtener un puntaje de mayor o igual a 0.80 a 1 por cada ítem, lo cual indica que existe una adecuada validez. Asimismo, a través de la prueba piloto, se obtuvo el alfa de cronbach con una consistencia interna de 0.861 con un total de 18 ítems. Sin embargo, en la versión inicial se construyeron 18 ítems de los cuales ningún ítems se eliminó, Finalmente se observan cinco categorías a través de la baremación interpretadas por puntajes directos.

2.5 Métodos de análisis de datos

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados fueron expresados gráficamente a través del software estadístico SPSS-V22 para la respectiva interpretación de los resultados. Por otro lado, se utilizó un análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Se eligió la población a la cual va dirigido el instrumento y se estimó una muestra de 124 docentes en Comas considerando mujeres y hombres. Posteriormente, se ingresó los datos en el programa estadístico SPSS-V22 para procesar la información.

Para realizar las escalas del liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de lima, se realizaron los siguientes procedimientos:

- a) Se realizaron cambios gramaticales en algunos ítems, modificando palabras que no se utilizan en nuestro contexto.
- b) Para hallar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos, los cuales evaluaron un total de 33 ítems incluyendo las dos escalas a través de la V de Aiken no se eliminó ninguno.
- c) Para proceder con el ingreso de la base de datos, se utilizó el programa SPSS-V22 y el Excel 2013.
- d) Para la confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach
- e) Para la baremación se hallaron percentiles generales y se agrupo la muestra por género y edad.

2.6 Aspectos éticos

Dentro de este punto de estudio se consideró importante por las normas, criterios que se pretende resguardar la tranquilidad y derecho de los individuos involucrados. Cuando se planteó la investigación, cada participante tuvo conocimiento sobre los procesos de datos y la confidencialidad. De tal modo para la recolección de los datos, se presentó el consentimiento de las tres instituciones educativas para dicha investigación y aplicación de pruebas, como también el consentimiento de los maestros a quienes se les informó la finalidad y el plan de acción.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Estadística	Sig.
Liderazgo transformacional	0.086	0.024
Compromiso organizacional	0.109	0.001

En la presente tabla, se evidencia que las dos variables no se ajustan a una distribución normal, debido a que su significancia fue menor a 0.05 (Sig. < 0.05). Por lo tanto, se utilizó como medida de correlación la Rho de Spearman.

Tabla 3

Correlación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional

	Compromiso organizacional	
Liderazgo transformacional	Rho de Spearman	0.305
	P	0.001

En la presente tabla, se evidencia una correlación directa moderada (Rho de Spearman = 0.305; p = 0.001) entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

Tabla 4

Correlación entre Liderazgo Transformacional y las dimensiones del compromiso organizacional

		Compromiso organizacional		
		Afectivo	Continuo	Normativo
Liderazgo transformacional	Rho de Spearman	0.197	0.307	0.283
	p	0.029	0.001	0.001

En la siguiente tabla, se puede observar una correlación directa moderada entre la dimensión continuo del compromiso organizacional y el liderazgo transformacional (Rho de Spearman = 0.307); sin embargo, en las dimensiones afectivo (Rho de Spearman = 0.197) y normativo (Rho de Spearman = 0.283), se pudo observar una correlación directa débil con el liderazgo transformacional.

Tabla 5

Correlación entre Compromiso Organizacional y las dimensiones del Liderazgo Transformacional

		Liderazgo Transformacional				
		Visión	Comunicación Inspiradora	Estimulación Intelectual	Liderazgo de apoyo	Reconocimiento personal
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	0.282	0.282	0.213	0.238	0.208
	P	0.001	0.002	0.017	0.008	0.021

En la presente tabla, se puede observar que las dimensiones del liderazgo transformacional evidenciaron una correlación directa débil con el compromiso organizacional; sin embargo, las dimensiones visión (Rho de Spearman = 0.282) y comunicación inspiradora (Rho de Spearman = 0.282) obtuvieron mayores puntajes.

Tabla 6

Correlación entre las variables según sexo

		Compromiso Organizacional	
Sexo	Masculino	Rho de Spearman	0.325
		p	0.029
	Femenino	Rho de Spearman	0.346
		p	0.002

En la presente tabla, según el sexo masculino, se puede observar que existe una correlación directa moderada entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional (Rho de Spearman = 0.325; p = 0.029).

Según el sexo femenino, se puede evidenciar una correlación directa moderada entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional (Rho de Spearman = 0.346; p = 0.002).

Tabla 7*Correlación entre las variables según edad*

			Compromiso organizacional	
Edad	30-39	Liderazgo transformacional	Rho de Spearman	0,655
			p	0.000
	40-50		Rho de Spearman	0.242
			p	0.075
	51-65		Rho de Spearman	0.160
			p	0.305

En la presente tabla, dentro del grupo de edades de 30 a 39 años se puede observar una correlación directa fuerte (Rho de Spearman = 0.655) entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Sin embargo, dentro del grupo de edades de 40 a 50 años ($p = 0.075$) y 51 a 65 años ($p = 0.160$), se pudo evidenciar que no existe correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 8*Nivel de Liderazgo Transformacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	5.6%
Promedio	19	15.3%
Alto	37	29.8%
Muy alto	61	49.2%

En la presente tabla, se observa que existe un nivel muy alto de liderazgo transformacional representado por un porcentaje de 49.2%, además, un nivel alto con un nivel de 29.8%, seguido por un nivel promedio representado por el 15.3%; por último, un nivel bajo representado por el 5.6%.

Tabla 9*Nivel de Compromiso Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	14.5%
Promedio	27	21.8%
Alto	26	21.0%
Muy alto	53	42.7%

En la presente tabla, se puede observar que existe un nivel muy alto de compromiso organizacional representado por un porcentaje de 42.7%, seguido de un nivel alto representado por un nivel de 21.0%, además un nivel promedio representado por el 21.8%; por último, se evidencia un nivel bajo representado por el 14.5%.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas en Comas, cabe mencionar que las variables serán analizadas de manera individual y grupal, ya que existen pocos estudios nacionales donde se trabajan ambas variables juntas.

Para lograr dicho objetivo se revisaron múltiples teorías que tratan de explicar la relación que existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

Según los datos obtenidos, observamos que el análisis estadístico descriptivo-correlacional permitió determinar que existe una relación moderado de $\rho = 0.305^{**}$ entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional con una significancia de (Sig.0.001). De tal manera, los resultados de Ibrahim, et al (2014, párr.3) demostraron una correlación significativa de $\rho=0.443$ entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional obteniendo un nivel moderado. Estos resultados demuestran confianza ya que hay una similitud con un buen nivel de correlación entre las dos variables. De acuerdo a los resultados según la teoría de Bass en (1985,p.79) nos indica que para un buen líder transformador deben tener ciertas cualidades como ser un agente motivador produciendo cambios positivos en los seguidores y en la empresa así como promoviendo la nobleza, confianza, respeto mutuo y admiración. Como también enfocándose en las metas de la organización y del grupo mediante la toma de conciencia, activando sus necesidades superiores como la autorrealización. Además, según la teoría de Meyer y Allen en (1991, p.62) nos indica que el compromiso organizacional como un estado interior que se integra en la relación del individuo como el deseo, y el deber de pertenecer en la empresa. No obstante en la investigación de Podsakoff (1996, p.395) nos menciona que el compromiso organizacional es un resultado importante del liderazgo transformacional ya que su relación puede variar entre los componentes del compromiso. Una de ellas es que, los líderes transformacionales promueven el surgimiento del compromiso afectivo porque usan apelaciones emocionales y crean una visión contundente que facilita la identificación de los empleados con la organización. Asimismo, indicaron que el líder transformacional demuestra sentido de ética, integridad, creatividad, consideración, etc. Si bien es cierto, se

presentó problemas como falta de comunicación, envidia, pero también destacan en cada uno de los docentes creatividad, respeto, visión, compromiso y afecto entre compañeros.

En cuanto a la relación entre liderazgo transformacional con las dimensiones de compromiso organizacional, donde los resultados obtenidos de la correlación de Rho de Spearman afirman que existe relación entre dicha dimensiones en docentes de tres instituciones educativas públicas en Comas, se encontró que la dimensión compromiso continuo tuvo un coeficiente de correlación de 0.307** con una significancia de (Sig.<0.001) nivel moderado el cual fue el más predominante de las 3 dimensiones como el compromiso normativo de $\rho = 0.283^{**}$ (Sig.0.001) y de compromiso afectivo $\rho = 0.197^{*}$ con una sig. 0.029. De manera que se asemeja en la investigación de Khan Rao, Usman y Afzal (2017,p.11) tuvieron una correlación de liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso organizacional, la cual la dimensión de compromiso normativo con un ($\rho = 0.53$) con una significancia de 0.001 mostrando una correlación fuerte sin embargo con la dimensión de compromiso continuo si presenta una similitud de resultado obteniendo un ($\rho = 0.43$) con una significancia de 0.001 de nivel moderado debido a que presentaron una significancia menor a (<0.05). De acuerdo a los resultados según la teoría de Meyer y Allen (1997, p.14) nos indica que la características es aquel individuo que manifiesta necesidad de continuar laborando ya que obtiene un compromiso estable o quizás presente pensamiento de conformidad. Si bien es cierto se presentó dificultades laborales entre docentes pero también destacamos el compromiso del tiempo que llevan laborando en las instituciones educativas.

Otro punto es el análisis de la relación entre el compromiso organizacional con las dimensiones del liderazgo transformacional donde los resultados obtenidos de la correlación de Spearman afirman que existe relación entre dicha dimensiones en docentes de tres instituciones educativas públicas en Comas. Según los resultados, el liderazgo transformacional presento una correlación débil de 0.282** Sig. 0.001 de visión, correlación de 0.282 sig. 0.002 de comunicación inspiracional, correlación de 0.213 sig. 0.017 de estimulación intelectual, correlación 0.238** sig. 0.008 de liderazgos de apoyo y una correlación débil- moderado 0.208 y un valor de sig. 0.021 de reconocimiento personal. Por lo cual, existe una correlación entre el compromiso organizacional con todas las dimensiones del liderazgo transformacional debido a que presentaron una significancia menor a 0.05. Sin embargo la dimensión que más predomina seria la visión y la comunicación intelectual. Según las investigación de Meza y Flores (2014, p.32) nos explican que obtuvieron unos

resultados de nivel alto en las dimensiones de consideración individual con un 80 por ciento, motivación inspiradora con un 89,5 por ciento y en estimulación intelectual con un 44 por ciento. Considerando que la mayor dimensión que sobresale es la motivación inspiradora en docentes. De acuerdo con los resultados según la teoría de Rafferty y Griffin (2004, p.331) basada en la teoría en Bernard Bass, considera que las características de un líder transformador es quien brinda mensajes positivos sobre la organización construyendo la motivación y la confianza. Quiero resaltar que a pesar del problema que se señaló por falta de comunicación podemos rescatar que algunas docentes prevalece la motivación entre compañeros cumpliendo con el rol más importante que es la comunicación entre sí.

Por otro lado se muestra la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional según el sexo, de acuerdo a los resultados se observó que los docentes del sexo masculino, existe una correlación directa entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional puesto que, su nivel de significancia es de menor 0.05 por otro lado, se puede observar en cuanto su nivel de correlación moderada ($Rho=0.325$). Por otro lado el sexo femenino, se puede observar que existe una correlación directa entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional puesto que, su nivel de significancia es de menor 0.05 con un nivel de correlación moderada ($Rho=0.346$). Siendo las que predominan ciertas características de líder transformador y comprometidas en su trabajo. No obstante en el género masculino también tiene ciertas características que pueden optar por ser grandes líderes como comprometidos en su trabajo sin esfuerzo alguno. En cambio en la investigación de Nanfuñay (2017, p.38) podemos apreciar que el género que más rescato fue el masculino ya que obtuvo una correlación de 0.253** con una significancia de 0.042 con un ($p<0.05$). De acuerdo a los resultados según Bass y Avolio (1994,62) nos explican que las personas líderes transformadores se enfocan más en trabajar con seguidores y colegas que establecen intercambios o acuerdos simples, actuando de manera exitosa para obtener resultados superiores. Por lo tanto para Meyer y Allen (1991,13) expresan que el estado anímico, espiritual e interior se une al individuo con la corporación generando buenos resultados y crecimientos personales como profesionales.

Así mismo se muestra la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional según edad, se observó que dentro de la categoría de 30 – 39 años hay correlación con un nivel de significancia de 0.000. Siendo menor o igual a 0.05 en cambio en la categoría de 40-50 y 51- 65 años no hubo relación por lo tanto los docentes

del rango de edad 30-39 son los que predominando un nivel moderado de liderazgo transformacional como también un compromiso organizacional. De acuerdo a los resultados según Meyer y Allen (1997,63) explican que el compromiso afectivo tiene influencia en las características personales como la edad, sexo y experiencia, como también el tipo de organizacional como las percepciones de los trabajadores, políticas empresariales. Además que se debe tener en cuenta el nivel de autonomía y la participación en tomas de decisiones. Sin embargo para Bass y Avolio (1994, p.61) refieren que los individuos se enfocan más en trabajar con seguidores y colegas que establecen intercambios y buenos resultados. Así mismo para reforzar los resultados tenemos a Izquierdo (2005,p.602) según la teoría de Martin y Kliegel en el años 2004 nos explican el desarrollo de la edad adulta quien tiene diferencias presentándose en varios sentidos o direcciones, es decir, algunas competencias de manera estable, positiva o negativa ya que, las competencias personales trascurren a distintas velocidades y en su interacción produciendo autonomía o bienestar enfocándose en la persona adulta según las edades que presenten, desarrollando sus propios recursos, sus metas relacionadas con la exigencia específica de la edad, evolución personal como profesional para alcanzar cada uno de los objetivos.

En cuanto al nivel de liderazgo transformacional, se obtuvo como resultado un nivel muy alto con un 49.2% señalando un liderazgo transformacional en docentes. Del mismo modo Minaya (2014, p.141) tuvo como resultado un nivel muy alto de liderazgo transformacional en docentes de un total de 56.6%, señalando porcentajes positivos con cierta similitud al igual que nuestros resultados. Asimismo, su estudio presento un nivel medio de 38% y un nivel muy alto de 5.4%. De acuerdo a los resultados según los autores Bass y Avolio consideran que un buen líder debe tener autoestima, afiliación y seguridad para que los seguidores se sientan seguros de sí mismo sin duda tendrán un buen rendimiento, siendo capaces de adaptarse a los retos que se propongan aumentando su eficiencia y eficaz.

Por último a nivel del compromiso organizacional, se obtuvo un nivel alto de 42.7% generando un compromiso en los docentes. De forma similar, Cabrejos (2015, p.46) presentó un nivel alto de compromiso organizacional con un 63%, siendo porcentajes favorables de compromiso de docentes. De acuerdo a los resultados con niveles alto pero con porcentajes que uno que otro sobresale podemos decir que según Hellriegel y Slocum (2004, p.54) nos señala que el compromiso es la conducta que más resalta en un individuo es que acepte los valores y objetivos de la empresa, que tenga la iniciativa de apoyar, que tenga la aptitud de

producir con esfuerzo y por último que tenga anhelo de permanecer en la empresa. Sin embargo con todas las diferencias que se presentaron podemos explicar que existe un porcentaje alto de compromiso entre docentes.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: existe una relación directa moderada y significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de comas ($\text{Rho de Spearman} = 0,305$; $p = 0.001$).

SEGUNDA: en cuanto a la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional, se evidenció en la dimensión compromiso una correlación moderada ($\text{Rho de Spearman} = 0.307$); sin embargo, en las dimensiones afectivo y normativo, se demostró una correlación directa débil.

TERCERA: respecto a la correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de liderazgo transformacional, se evidenció que todas las dimensiones presentan una correlación directa débil, siendo las dimensiones visión ($\text{Rho de Spearman} = 0.282$) y comunicación inspiradora ($\text{Rho de Spearman} = 0.282$) las que obtuvieron mayores puntajes.

CUARTA: en relación a la correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes según sexo, se evidenció en el sexo masculino una correlación directa moderada ($\text{Rho de Spearman} = 0.325$); asimismo, en el sexo femenino, se demostró una correlación directa moderada ($\text{Rho de Spearman} = 0.346$).

QUINTA: respecto a la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes según las edades, se demostró que el grupo de 30 a 39 años, evidenció una correlación directa fuerte ($\text{Rho de Spearman} = 0.655$); sin embargo, en el grupo de 40 a 50 años ($p = 0.075$) y 51 a 65 ($p = 0.305$), se evidenció que no existe correlación significativa entre ambas variables.

SEXTA: en cuanto a los niveles de liderazgo transformacional, se evidenció que el rango que más prevalece es el muy alto (49.2%), seguido del alto (29.8%). Por lo tanto, se puede inferir que existe un nivel alto de liderazgo transformacional.

SEPTIMA: respecto al compromiso organizacional, se demostró que el rango más prevalente fue el muy alto (42.7%), seguido del promedio (21.8%). Por lo tanto, se demostró que si existe un adecuado nivel de compromiso organizacional.

VI. RECOMENDACIONES

1. Comunicar a la organización de los resultados de la investigación, con el fin de sensibilizar referente a la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional a los docentes.
2. Capacitar y brindar herramientas que les permitan a los docentes reconocer y fortalecer sus habilidades de líderes para así servir de guías, generando participación e integración en el proceso organizacional.
3. Se sugiere implementar programas de trabajo en equipo e inteligencia emocional con la finalidad de corroborar una convivencia saludable entre compañeros, alumnos y miembros de la organización.
4. Realizar investigación parecida en otras instituciones o centro laboral de rubro diferente a nivel nacional donde se relacionen el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional*. (1.^a ed.). Buenos Aires: Granica
- Allport, G. W. (1943). *The ego in contemporary psychology*. Psychological review, 50(5), 451. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/record/1944-00001-001>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. (6.^a ed.). Venezuela: Episteme.
- Bass, B. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. New York: The Free Press.
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational effectiveness: Through Transformational leadership*. Sage. Estados Unidos. Thousand. Oaks, C.A
- Cabrejos, J. (2015). *Compromiso organizacional según los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla*. (Maestría de administración de la educación) Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5428>
- Cardona, P. y Wilkinson, H. (2010). *Creciendo como líder* (2.^a ed.). Pamplona: Eunsa.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.). México: Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones: importancia del compromiso organizacional* (2a ed.). México: Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: teoría de la inteligencia emocional de Goleman* (2a ed.). México: Thomson.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales una visión global y estratégica*. (1.^a ed.). México: Pearson educación.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales una visión global y estratégica: Definición del liderazgo transformacional de Burns* (1.^a ed.). México: Pearson educación.

- Dávalos, L. (2014). *Estandarización de la escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de educación básica regular de colegios Nacionales de Villa el Salvador*. Recuperado de https://www.academia.edu/18497559/escala_de_liderazgo_transformacional_de_rafferty_y_griffin
- Doug, L. y Fred, K. (2006). *Leader to Leader*. San Francisco Spring. 20(40), pp. 13.
- Durán, M. y Castañeda, D. (2015). *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/798/79838614013/>
- Fischman, D. (2000). *El espejo del líder*. Lima: UPC, Fondo Editorial: El Comercio.
- Fischman, D. (2005). *El líder transformador (Liderazgo)*. Lima: UPC, Fondo Editorial: El Comercio.
- Fischman, D. (2009). *El camino del líder: Historias ancestrales y vivencias personales* (1.^a ed.). Lima: UPC, Fondo Editorial
- Gibson, R., Ivancevich, J. y Donnelly, I. (1994). *Fundamentos de dirección y administración de empresas* (8.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Gillet, N. y Vandenberghe, C. (2014). *Transformational leadership and organizational commitment: The mediating role of job characteristics*. Human Resource Development Quarterly, 25(3), 321-347. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.21192>
- Goleman, D. (1999). *Inteligencia emocional en la empresa*. (1^a ed.). Buenos Aires: Norma.
- Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Pensamiento y Gestión, (24), 157-194. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602407>
- Great Place To Work. (2016). *50 Best Places to Work. Australia. Great Place to Work*. Recuperado de <http://www.greatplacetowork.com.au/publications-and-events/publications/726-50-best-places-to-work-2016>

- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10.^a ed.). México: Thomson
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a ed.). México: MC Graw Hill Education.
- Ibrahim, M., Ghavifekr, S., Ling, S., Siraj, S., y Azeez, M. (2014). *Can transformational leadership influence on teachers' commitment towards organization, teaching profession, and students learning? A quantitative analysis*. Asia Pacific Education Review, 15(2), 177-190. Recuperada de <https://link.springer.com/article/10.1007/s12564-013-9308-3>
- Izquierdo, A. (2005). Psicología del desarrollo de la edad adulta teorías y contextos. *Revista complutense de educación*, Vol.16 Núm.2. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED0505220601A/15990>
- Kaufmann, A. (1997). *Liderazgo Transformador y Formación Continua*. Reis: Revista española de investigaciones sociológicas, (77), 163-184. Recuperado de <http://www.reis.cis.es/REIS/jsp/REIS.jsp?opcion=articulo&ktitulo=1261&autor=ALICIA+E.+KAUFMANN>
- Khan, R., Rao, B., Usman, K. y Afzal, S. (2017). *The Mediating Role of Job Satisfaction between Transformational Leadership and Organizational Commitment within the SMEs of Karachi*. International Journal of Applied Business and Management Studies. 2 (1). Recuperado de <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/80325/>
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2138>.
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (4.^a ed.). México, D.F.: Cengage Learning.

- Lussier, R. y Achua, C. (2005). *Liderazgo: Teoría, aplicación, desarrollo de habilidades: definición del liderazgo transformacional de weber* (2.^a ed.). México, D.F.: Thomson.
- Martínez, Y. (2007). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). *Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales*. *Journal of Applied Psychology*, 72, 638–641. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/record/1988-06374-001>
- Meyer, J. y Allen (1991). *A thre-component conceptualization of organizational commitment*. *Human resource management review*, 1, 61-89. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348220000053X>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application* (Advanced topics in organizational behavior). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Meyer, J. y Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the workplace: Toward a general model*. *Human resource management review*, 11 (3), 299-326. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348220000053X>
- Meza, M. y Flores, I. (2014). *El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado*, un estudio de caso (Revista educación). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/440/44030587005/>
- Minaya, M (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084" Carlos Philips Preví" Callao*. (Maestría de educación). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3989>.
- Ministerio de Educación del Perú – MINEDU. (2017). Marco de Buen Desempeño del Directivo: *Liderazgo pedagógico para una gestión centrada en los aprendizajes*.

- Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Nanfuñay, C. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11373>
- Noriega, M. (2008). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Temas de ciencia y tecnología, 12 (36), 25-29 Recuperado de http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (4a ed.). Bogotá: MC Graw Hill Education.
- OREALC. (2014). Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior*. Journal of Applied Psychology, 71 (3), 492-499. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/record/1986-29987-001>
- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M. y Bohórquez, S. (2014). *Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia*. Revista EAN, (76), 20-43. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20631321003>
- PEL (2011). *Proyecto Educativo Local – Comas*. Tarea Asociación de Publicaciones Educativas. Recuperado de <https://tarea.org.pe/digitalizaciones/proyecto-educativo-local-pel-de-comas/>

- Peters, T. y Waterman, R. (1982). *In Search of Excellence - Lessons from America's Best-Run Companies*. London: HarperCollins Publishers
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. y Bommer, W. (1996). Meta-analysis of the relationships between Kerr and Jermier's substitutes for leadership and employee job attitudes, role perceptions, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 380–399. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/record/1997-41277-005>
- Porter, A. (2014). The relationship between transformational leadership and organizational commitment in nonprofit long term care organizations: The direct care worker perspective (Doctoral dissertation, Creighton University). *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*. Recuperado de <https://ojs.creighton.edu/index.php/CJIL/article/view/13>
- Rafferty, A. y Griffin, M. (2004). *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions*. *The leadership quarterly*, 15(3), 329-354. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984304000207>
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. (Tesis de maestría). Recuperada de http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF
- Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13.^a ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S y Judge, T. (2009). *Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow. Comportamiento organizacional* (13.^a ed.). México: Pearson Educación.
- Ruiz de Alba, J. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. *Revista de Estudios empresariales*. Segunda época, 1(2013), 67-86.
- Salancik, G. (1977). *Commitment is too easy!*. *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0090261677900353>

- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). *El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. Revista de trabajo y Seguridad Social. Recursos humanos, (261), 109-138. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Santisteban, A. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en Policías del Departamento de Unidades de Emergencia en la Provincia de Trujillo* (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/714>
- Schatsky, D. y Schwartz, J. (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015 Liderando en el nuevo mundo del trabajo: Deloitte*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-en-capital-humano-2015.html>
- Seelbach, G. (2013). *Teorías de la personalidad: Enfoque de Carl Rogers* (1^a. ed.) México DF: Red Tercer Milenio.
- Talavera, A. y Alemán, C. (2014). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09- Huaura*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5632>

VIII. ANEXOS

Anexo 01

Escala de Liderazgo transformacional Rafferty y Griffin (2004)

Género: (F) (M)

Edad: _____

Tiempo de servicio: _____

Usted enseña en primaria () secundaria ()

Fecha: _____

Instrucciones: A continuación se presenta unas frases y seleccione UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti. Asegúrate de responder todas las oraciones. Marca con un aspa (X) el número de acuerdo de acuerdo a las siguientes alternativas.

Ítems / Preguntas		1	2	3	4	5
		Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
01	Tiene una idea clara de hacia dónde vamos como organización.					
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.					
03	No tiene idea de hacia dónde va la organización.					
04	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización.					
05	Dice cosas positivas acerca del área del trabajo.					
06	Anima a la gente a ver los ambientes cambiantes como situaciones llenas de oportunidades.					
07	Desafío a mis compañeros a proponer nuevas ideas para antiguos problemas					
08	Brindo a mis compañeros ideas que los obligan a analizar algunas cosas que nunca han pensado antes.					
09	He ayudado a mis compañeros a replantar la manera de hacer su trabajo					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de hacer algo.					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades de mis compañeros					
12	Me preocupo porque los intereses de mis compañeros sean atendidos.					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.					

Anexo 02

Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen (1997)

Género: (F) (M)

Edad: _____

Tiempo de servicio: _____

Usted enseña en primaria () secundaria ()

Fecha: _____

Instrucciones: A continuación se presenta unas frases y seleccione UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti. Asegúrate de responder todas las oraciones. Marca con un aspa (X) el número de acuerdo de acuerdo a las siguientes alternativas.

Ítems / Preguntas		1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
02	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
03	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente					
04	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
05	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
06	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
07	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.					
08	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de pertenecer en ella.					
09	Tengo una fuerte necesidad de pertenecer a mi institución.					
10	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
11	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
12	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerando todo lo que me ha dado					
13	Uno de los motivo principales por lo que sigo trabajando en mi institución, es porque me resulta difícil conseguir .un trabajo como el que tengo.					
14	La institución donde trabajo merece mi lealtad					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo					
16	Ahora mismo seria duro para mi dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo					
17	Demasiada cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa					
18	Creo que le debo mucho a esta institución					

Anexo 03: Consentimiento Informado

Compromiso Organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Licenciada: Angélica Yobana Margarita Satisteban Lavado.

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Katherine Ponce Alcoser**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Liderazgo Transformacional y Compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas en Comas, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la prueba psicológica: **Propiedades Psicométricas de la escala de compromiso organizacional en policía del departamento de unidades de emergencia en la provincia de Trujillo**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

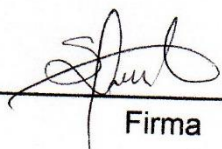
Gracias por su colaboración.

Atte. Katherine Ponce Alcoser

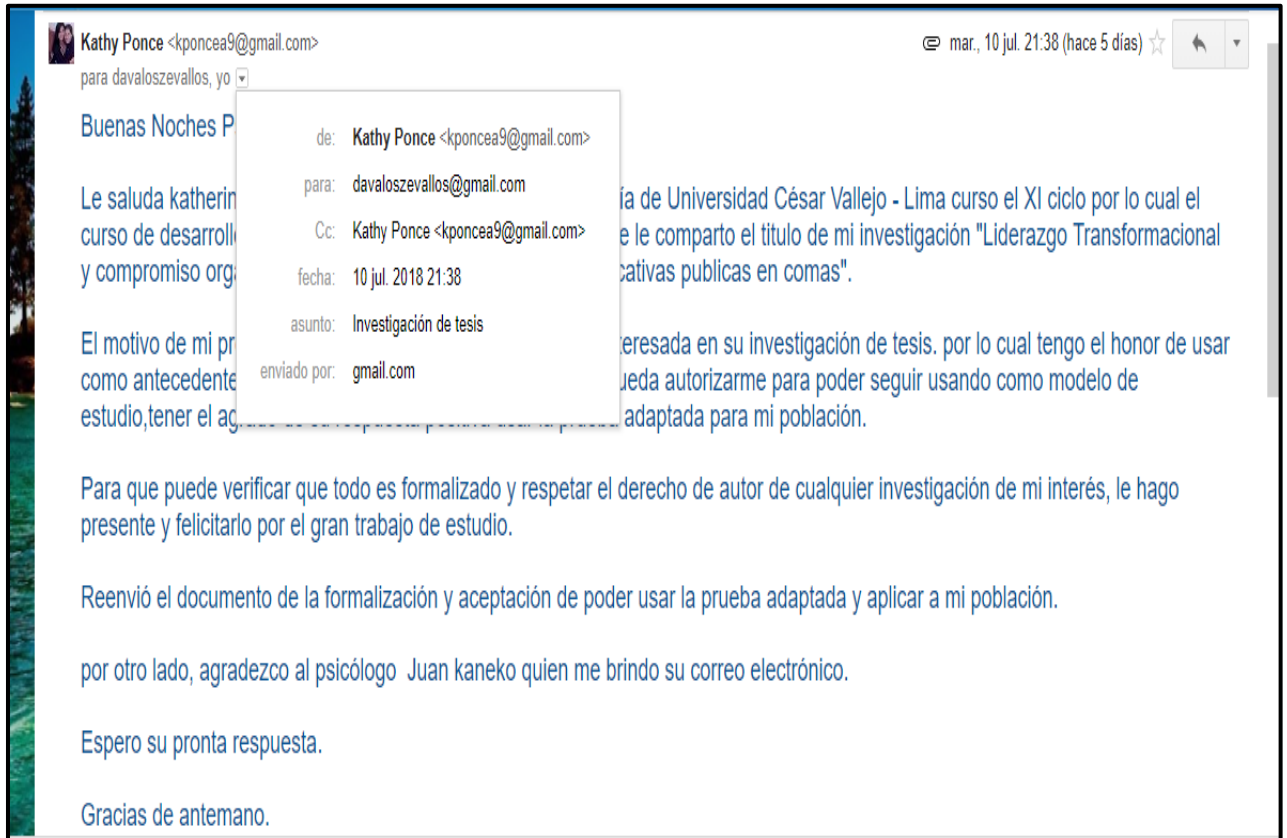
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo Angélica Yobana Margarita Satisteban Lavado
..... con número de DNI: 71505834..... acepto participar en la
investigación **Liderazgo Transformacional y Compromiso organizacional en
docentes de tres instituciones educativas públicas en Comas, 2018** de la
señorita Katherine Ponce Alcoser.

Día: 12 / 07 / 2018


Firma

Consentimiento Informado: Liderazgo Transformacional



Anexo 04: Cartas de Consentimiento De Las Tres Instituciones Educativas Públicas de Comas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 28 de abril de 2018

CARTA INV. N° 151 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. /Srta.
Nalvante Sepúlveda, Victoria
Directora
I.E "2022 SINCHI ROCA"
Manuel Villaran 216
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PONCE ALCOSER, KATHERINE ALEJANDRINA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL"** "agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,





Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF



LIMA NORTE	Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE	Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE	Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 6184
CALLAO	Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650

*Se acepta el presente
documento para las
evaluaciones correspondientes*




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 28 de abril de 2018

CARTA INV. N° 152 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. /Srta.
Angeles Cocha, Mariela
Directora
I.E. "2026 SIMÓN BOLÍVAR"
Pasaje Elias Aguirre S/N Mz Ñ -2 Etapa 11
Presente.-



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PONCE ALCOSER, KATHERINE ALEJANDRINA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL"** "agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 28 de abril de 2018

CARTA INV. N° 150 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. /Srta.

Villar Vargas Sary

Directora

I.E. "2048 JOSE CARLOS MARIATEGUI "

Jiron Eduardo Correa S/N Santa Luzmila , Tercera Etapa – Comas

Presente.-



Autorizado
Sary Villar
OK

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PONCE ALCOSER, KATHERINE ALEJANDRINA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL"** "agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

LIMA NORTE	Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE	Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE	Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO	Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650

Anexo 05: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

“Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1: Liderazgo transformacional			
<p>¿Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018?</p> <p>Población: Estuvo constituida por 124 docentes del nivel secundaria que pertenecen a la UGEL 04 sin embargo no todos participarán de la investigación solo las siguientes instituciones educativas públicas. I.E “Simón bolívar 2026”, I.E “Sinchi Roca 2022” y I.E “José Carlos.</p> <p>Muestra: Según Arias (2012) Se considera una muestra censal por lo cual corresponde 124 docentes de las tres I.E.P. de comas.</p>	<p>Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.</p> <p>Objetivo específicos O1: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.</p> <p>O2: Determinar la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de liderazgo transformacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.</p> <p>O3: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional según sexo y edad en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.</p> <p>O4: Describir el nivel de liderazgo transformacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.</p> <p>O5: Describir el nivel de compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.</p>	<p>H1: Existe correlación directa y significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicos H1: Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas.</p> <p>H2: Existe correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones del liderazgo transformacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas.</p> <p>H3: Existe correlación directa y significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional según sexo y edad en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas.</p>	<p>Dimensiones:</p> <p>Visión Comunicación inspirada Estimulación intelectual Liderazgo de apoyo Reconocimiento personal</p>	<p>Indicadores</p> <p>Proyecto futuro Motivación Capacidades organizacional Empatía Elogios</p>	<p>Ítems</p> <p>1,2,3, 4,5,6, 7,8,9 10,11,12 13,14,15</p>	<p>Escala</p> <p>Tipo Likert</p>
	<p>Variable 2: Compromiso organizacional</p>					
	<p>Componente afectivo Componente continuo Componente normativo</p>	<p>Lealtad Necesidad Deber</p>	<p>1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11,12 13,14,15,16,17,18</p>	<p>Tipo Likert</p>		
<p>Diseño de investigación:</p> <p>Diseño: No experimental - transversal</p> <p>Tipo: Descriptivo - correlacional</p> <p>Nivel: Básica</p> <p>Instrumentos:</p> <p>- Escala de liderazgo transformacional Raferty y Grifity (2004) - Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen (1997)</p>						

Anexo 06: Criterio de jueces



Jos

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Karles Aguilera Juan José

DNI: 10621919


Especialidad del validador: Organizacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


C.P.S. P. 17040

26 de octubre del 2017

José

Observaciones:

Se observa algunos errores de digitación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *García Ruiz Portia Karen*

DNI: *41678446*

Especialidad del
validador:

Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

García
C.P.P. 14641.

26 de octubre del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

J03

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Silva Moreno David

DNI: 88122864

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


C.P.S.P. 10029

26 de octubre del 2017



Joy

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Oré Loayza Julio César

DNI: 45144382

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Signature]

23298

26 de octubre del 2017

Jos

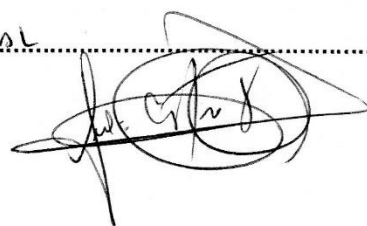
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg: Valio Cesar Castro Garcia

DNI: 08031366

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

26 de octubre del 2017

Anexo 07: Prueba piloto

1) Liderazgo Transformacional

Tabla de validez V-Aiken de liderazgo transformacional

ITEMS	J1	J2	J3	J4	J5	V.AIKEN
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1

Confiabilidad

Tabla 10. A través de la prueba de alfa de cronbach se obtuvo una consistencia interna de 0,87 con un total de 15 ítems.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	15

Baremos

Tabla 11. Se observa las 5 categorías a través de la baremación interpretación por puntajes directos.

Categorías	Liderazgo Transformacional	Visión	Comunicación inspirada	Estimulación intelectual	Liderazgo de apoyo	Reconocimiento personal
Muy bajo	1 al 17	3	3	3	3	3
Bajo	18 al 30	4 al 5	4 al 5	4 al 5	4 al 5	4 al 6
Promedio	30 al 40	6 al 9	6 al 7	6 al 9	6 al 8	7 al 8
Alto	41 al 50	10 al 11	8 al 11	10 al 11	9 al 10	9
Muy alto	51 al 75	12 al 15	12 al 15	12 al 15	11 al 15	10 al 15
Media	40.70	8.4426	7.7213	8.6066	7.9180	8.0164
Desviación Estándar	13.355	3.69019	3.77770	3.30796	3.26239	2.77183

La tabla presente expone las categorías de las dimensiones del cuestionario mencionado, en función al puntaje directo.

2) Compromiso organizacional

Tabla 12. A través de la validez de contenido se obtuvo un puntaje de mayor o igual de 0.80 a 1 por cada ítem. Lo cual indica que existe una adecuada validez.

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	0	1	1	1	1	4	0.8
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1

Confiabilidad

Estadística de fiabilidad:

Tabla 13. A través de la prueba de alfa de cronbach se obtuvo una consistencia interna de 0.861 con un total de 18 ítems.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.861	18

Baremos

Tabla 14

Categorías	Compromiso	Afectivo	Continuidad	Normativo
Muy bajo	1 al 17	1 al 6	1 al 6	1 al 5
Bajo	18 al 39	7 al 12	7 al 14	6 al 10
Promedio	40 al 48	13 al 17	15 al 19	11 al 15
Alto	49 al 59	18 al 18	20 al 22	16 al 17
Muy alto	60 al 85	20 al 30	23 al 30	18 al 22
Media	48.8500	16.1833	18.6000	14.0667
	12.81131	4.97959	5.20169	4.64271

Desviación Estándar

La tabla presente expone las categorías de las dimensiones del cuestionario mencionado, en función al puntaje directo.

Anexo 08: Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Juan Walter Pomahuacre Carhuayal, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018", del (de la) estudiante PONCE ALCOSER, Katherine Alejandrina, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 20 de julio de 2018

.....

Firma

Juan Walter Pomahuacre Carhuayal

DNI: 41866762

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 09: Print de pantalla del turnitin

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1049370422&o=982546496&s=1

feedback studio Katherine Ponce Alcoser KPONCE_RESUMEN_COMPLETO -- /0 4 de 10

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR
PONCE ALCOSER, Katherine Alejandrina

Resumen de coincidencias

20 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	13 %	>
Fuente de Internet			
2	Entregado a Universida...	5 %	>
Trabajo del estudiante			
3	cybertesis.unmsm.edu...	1 %	>
Fuente de Internet			
4	Entregado a Universida...	<1 %	>
Trabajo del estudiante			
5	tesis.pucp.edu.pe	<1 %	>
Fuente de Internet			
6	Entregado a 79699	<1 %	>
Trabajo del estudiante			
7	tesis.ucsm.edu.pe	<1 %	>
Fuente de Internet			
8	Entregado a Universida...	<1 %	>
Trabajo del estudiante			
9	Entregado a Universida...	<1 %	>
Trabajo del estudiante			

Página: 1 de 35 Número de palabras: 9663 Text-only Report High Resolution Activado

757 p. m. 20/07/2018

Anexo 10: Autorización De Publicidad de Tesis en Repositorio Institucional

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Katherine Alejandrina Ponce Alcoser,
 identificado con DNI N° 47630172, egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " Liderazgo transformacional y compromiso organizacional
en docentes de tres instituciones educativas públicas de
Casma, 2018. "
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

Katherine
 FIRMA

DNI: 47630172

FECHA: 20 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 11: Formulario De Autorización Para La Publicación Electrónica De Las Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Ponce Alcazar, Katherine Alejandrina

D.N.I. : 47630172

Domicilio : Mz Lot 3 condominio Ciudad Sol del Relabio dep. 303 F21-Comas.

Teléfono : Fijo : 01 7045415 Móvil : 934 631 011

E-mail : kponca9@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciado en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Ponce Alcazar, Katherine Alejandrina

Título de la tesis:

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

20/07/18

Anexo 12: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ponce Alcoser, Katherine Alejandrina

INFORME TITULADO:

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones
educativas públicas de Comas, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 09/10/2018

NOTA O MENCIÓN: 13

ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613

